

INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS

ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EBAP

PESQUISA COMPLEMENTAR
PROJETO DOS EMPREGADORES
RELATÓRIO FINAL

Este relatório tem por objeto apresentar os resultados principais da pesquisa realizada pelo INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS a respeito do impacto de treinamento, no exterior, de pessoal brasileiro qualificado, em complemento ao "PROJETO RETORNO" (+). O PROJETO RETORNO foi executado pelo INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS com a cooperação da ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (EBAP) e com recursos favorecidos pela SUBSECRETARIA DE COOPERAÇÃO ECONÔMICA E TÉCNICA INTERNACIONAL (SLBIN). O objetivo, tanto do PROJETO RETORNO, quanto do PROJETO COMPLEMENTAR cujos resultados ora apresentamos - denominado PROJETO DOS EMPREGADORES - é dar, em conjunto, uma visão a mais completa possível do aproveitamento de brasileiros de alto nível treinados no exterior e que voltam para o Brasil.

No PROJETO RETORNO foram entrevistados algumas centenas de profissionais que constituem uma amostra representativa do pessoal brasileiro treinado em universidades no exterior nos últimos 10 anos.

No PROJETO DOS EMPREGADORES foram coletadas informações sobre algumas dezenas de instituições que empregam estas pessoas, na área do Rio, São Paulo e Recife. O relatório apresenta os resultados globais da pesquisa, através de uma análise das tabulações marginais.

Os procedimentos de amostragem, como se pode ver mais adiante, são tendenciosos no sentido de sobre-representarem as instituições com um número grande de pessoas de alto nível treinadas no exterior, e subrepresentarem as instituições com poucas pessoas com este nível de treinamento. Assim, os parâmetros, sempre calculados sem a adoção de pesos, reconstituem de certa forma a distribuição do pessoal empregado em detrimento da distribuição das instituições, que é intencionalmente tendencioso. Não há, evidentemente, pretensão de representatividade estatística, mas as possibilidades de análise interna e em combinação sistemáticas com os dados do PROJETO RETORNO são amplas, e somente iniciadas no texto.

A semelhança do relatório sobre o Projeto anterior, este relatório não esgota as inúmeras possibilidades de análise, comparações e inferências que podem ser extraídas do rico material recolhido pela pesquisa.

O INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS se sente satisfeito em ter, com este projeto, dado mais um passo no caminho do esclarecimento do chamado "problema do brain-drain", que vem preocupando não somente os governos e as instituições universitárias, mas também os organismos internacionais.

(+) Vide PROJETO RETORNO - Avaliação do Impacto de Treinamento, no Exterior, de Pessoal Qualificado - RELATÓRIO FINAL. Doc. 5, 104 pp., Janeiro de 1972

No Brasil, onde o treinamento e utilização do pessoal de nível superior e a incorporação da tecnologia recebida do estrangeiro, são temas de maior importância para o desenvolvimento econômico, é indispensável levar bem mais longe as análises do problema. E isso só pode ser feito através de pesquisas demoradas e conduzidas com espírito científico.

O Ministério do Planejamento, através da SUBIN, compreendeu desde cedo a gravidade do problema e a necessidade dessas pesquisas, dando inteiro apoio aos projetos até aqui apresentados pelo INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS.

Também o Banco Interamericano de Desenvolvimento, de Washington, decidiu participar do Projeto, financiando uma parcela dos custos em dólares da pesquisa realizada pela Universidade de Columbia de Nova York.

Os dados obtidos no Brasil, assim como o rico material comparativo de vários países recolhidos através da Universidade de Columbia, permitirão outros estudos e análises que constituem o tema de um novo projeto complementar da pesquisa.

O trabalho foi coordenado e dirigido por Maria Lucia de Oliveira e Gilda Olinto de Valle e Silva, sob a supervisão técnica do professor Simon Schwartzman, da Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas. O presente relatório foi elaborado por Maria Lucia de Oliveira.

Cleantho de Paiva Leite
Diretor - Executivo

INSTITUTO BRASILEIRO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

1. A AMOSTRA

Para a pesquisa do "PROJETO RETORNO", foi feito um levantamento tão exaustivo quanto possível do pessoal treinado em escolas superiores no exterior nos últimos 10 anos, chegando-se a uma listagem final de aproximadamente 2.800 nomes; dessas pessoas havia, além do nome, o endereço, a instituição de ensino que frequentaram no exterior, a entidade que concedeu a bolsa e o nome do empregador atual. Deste universo foi sorteada uma amostra de 600 pessoas, das quais 567 puderam ser entrevistadas.

Como era de nosso interesse manter princípios de comparabilidade entre os dados do PROJETO RETORNO e os do PROJETO DOS EMPREGADORES, estabelecemos nossa amostra a partir do universo de 2.800 pessoas, das quais se tinha aqueles dados iniciais.

Foi o seguinte o procedimento:

1) Listamos todos os empregadores localizados no Rio e em São Paulo, determinando o número de profissionais empregados em cada Estado, e obtivemos esta distribuição:

QUADRO 1

	EMPREGADORES	Nº de PROFISSIONAIS
RIO	157	513
SÃO PAULO	155	785
	312	1.298

2) Ordenamos estes empregadores de acordo com o número de profissionais que empregavam (um; de dois a quatro; mais de cinco):

QUADRO 2

		RIO	SÃO PAULO
NÚMERO DE	1	84	85
PROFISSIONAIS	2 a 4	45	35
EMPREGADORS	- mais	28	35
		157	155

3) Usando uma tabela de números aleatórios, sorteamos uma unidade empregadora em cada 5 do primeiro grupo (dos que empregam um profissional), uma unidade em cada 3 do segundo grupo (dos que empregam de 2 a 4 profissionais) e incluímos na amostra todas as unidades que empregam mais de 5 profissionais.

Desse modo, a amostra estratificada ficou assim constituída:

QUADRO 3

NÚMERO DE PROFISSIONAIS EMPREGADOS		RIO SÃO PAULO	
1		15	17
2 a 4		15	11
+ de 5		28	35
		58	63

A maior concentração de empregadores com mais de 5 profissionais em São Paulo deve-se quase que exclusivamente ao fato de que o setor de ensino e pesquisa do Estado, na capital e no interior, é suficientemente desenvolvido para absorver a maior parte do contingente de profissionais especializados no exterior: das 35 unidades paulistas que empregam mais de 5 profissionais, apenas 4 não são do setor de ensino e pesquisa.

Além disso, esta concentração de grandes empregadores da área acadêmica na amostra de São Paulo está perfeitamente de acordo com a distribuição vista no quadro 1: para números praticamente iguais de empregadores nos dois estados (157 e 155), São Paulo conta com 272 profissionais e mais do que o Rio, ou seja, há um número maior de pessoas em cada unidade empregadora, e já sabemos que isto ocorre basicamente nas Escolas e Universidades paulistas.

4) Classificando as unidades empregadoras como acadêmicas (ensino e pesquisa) e não acadêmicas (as outras), tal como foi feito no PROJETO RETORNO, temos nossa amostra assim constituída:

QUADRO 4

	RIO SÃO PAULO	
ACADÊMICA	30	46
NÃO ACADÊMICA	28	16
	58	62
		(120)

Em termos percentuais, teríamos:

QUADRO 5

	RIO SÃO PAULO	
ACADÊMICA	51%	74%
NÃO-ACADÊMICA	49%	26%
	100%	100%
		(100%)

Considerando a amostra total de 120 unidades, temos que 63% das empregadoras são do setor acadêmico (76) e 37% do setor não-acadêmico (44).

Dado o tamanho e a complexidade do questionário, a sua aplicação exigia a superação de inúmeras dificuldades: acesso aos dados de pessoal da organização empregadora, localização da pessoa responsável pela política de recrutamento de profissionais pós-graduados no exterior, acesso a esta pessoa e, o mais difícil, possibilidade de contar

com algumas horas de atenção por parte dessa pessoa, a fim de que se pudesse aplicar o questionário (o número de horas variou de 2 a 5). Cadas essas dificuldades, o questionário era aplicado em etapas, exigindo várias visitas do entrevistador.

A percentagem de perdas foi bastante alta, por razões diversas. Consideramos 5 tipos de perdas:

1) não resposta (NR), quando o entrevistador não consegue se obter autorização para iniciar a entrevista. Os argumentos apresentados são os mais diversos: "toda pesquisa é igual e já respondi a muitas", "não tenho tempo para responder", "este assunto é muito complicado para mim", "não tenho autorização para responder", etc.

2) não se aplica (NA), quando não existem pós-graduados no exterior trabalhando na organização, ou quando não foi possível encontrar o empregador, seja por motivo de mudança de cidade (o caso dos Ministérios do Rio que foram para Brasília) ou por extinção da firma.

Em princípio, não poderia ocorrer o fato de que nunca tivessem existido ao menos um profissional pós-graduado no exterior trabalhando na organização, já que nossa amostra foi tirada daquela relação de 2.800 pessoas listadas pelo PROJETO RETORNO, que forneceram o nome de seus respectivos empregadores. No entanto, tal fato ocorreu, e temos duas explicações para isto: A) podem ter entrado nessa lista algumas pessoas que estudaram no exterior mas não em cursos de pós-graduação (podem ter feito apenas estágio, por exemplo), daí que a organização realmente não terá tido pós-graduados no exterior, e B) pode ocorrer que a pessoa que deu esta informação ao entrevistador não tenha conhecimento de um profissional pós-graduado no exterior que já tenha trabalhado na organização.

3) A organização já teve pós-graduados no exterior, mas não tem mais. Neste caso, o questionário era aplicado até a questão 12, daí passando para uma parte alternativa (questões de 88 a 94), em que se procurava saber as razões pelas quais a organização não mais emprega pós-graduados no exterior e quais as opiniões a respeito desse tipo de profissionais.

4) Questionários aplicados e inutilizados por duas razões: A) foi respondido por uma pessoa errada, ou seja, não responsável pela política de recrutamento ou B) foi respondido pela pessoa certa, mas num clima de indisposição que não nos permitia confiar nos dados fornecidos.

5) Questionários que não puderam ser aplicados por outras razões.

O quadro a seguir demonstra as perdas nos dois Estados, considerando as duas áreas:

QUADRO 6

	RIO			SÃO PAULO			
	ACADEMICA	NÃO-ACADEMICA	SUB TOTAL	ACADEMICA	NÃO-ACADEMICA	SUB TOTAL	TOTAL
NÃO RESPONDEU	2	3	5	8	2	10	15
NÃO SE APLICA	-	7	7	3	1	4	11
QUESTÃO 88	2	1	3	4	2	6	9
INUTILIZADOS	2	1	3	-	3	3	6
PERDAS	1	-	1	1	2	3	4
	7(3)	12(11)	19	16	10	26	45(40)

(*) No Rio foram substituídos 4 empregadores na área acadêmica e 1 na outra área, de modo que se compensou a perda de 5 unidades. Os números entre parênteses indicam a perda final, depois de feitas as substituições: 40 unidades, ou seja, 33% do total da amostra inicial de 120 unidades.

As percentagens de perda, comparando a amostra inicial com a amostra final obtida, são as seguintes, por setor:

QUADRO 7

	RIO	SÃO PAULO
ACADEMICA	10%	35%
NÃO-ACADEMICA	40%	62%
	25%	58% (33%)

Há dois fatos que chamam a atenção: em primeiro lugar, as altas taxas de perda no setor não-acadêmico (40% no Rio e 62% em São Paulo) e, em segundo lugar, e muito mais surpreendente, a taxa de perda no setor acadêmico de São Paulo, duas vezes a mais alta do que a taxa do Rio.

Depois das substituições, a amostra final ficou assim constituída:

QUADRO 8

	RIO	SÃO PAULO
ACADEMICA	27	30
NÃO-ACADEMICA	17	6
	44	36 (80)

QUADRO 9

	RIO	SÃO PAULO
ACADEMICA	61%	83%
NÃO-ACADEMICA	39%	17%
	100%	100%

N O T A: Depois de todo este procedimento amostral, decidiu-se estender a pesquisa aos empregadores de Pernambuco a fim de que, posteriormente, se pudessem fazer estudos comparativos entre os da dos do Nordeste e os do Centro-Sul.

Escolheu-se Pernambuco por ser este Estado um outro polo de de desenvolvimento do país, com características bastante diferentes das do Rio e São Paulo, e isto permitirá a análise da influência de fatores regionais sobre as dimensões buscadas pela pesquisa.

Foram entrevistados todos os empregadores de Recife listados na PROJETO RETORNO (18), sendo 16 da área acadêmica e 2 da não acadêmica. Desse modo, a amostra de 88 organizações empregadoras entrevistadas ficou assim dividida, nos 3 Estados:

QUADRO 10

	RIO	SÃO PAULO	PERNAMBUCO	
ACADÊMICA	27	30	16	
NÃO-ACADÊMICA	17	6	2	
	44	36	18	(98)

2. NÍVEL DE TREINAMENTO

A preocupação principal da pesquisa era obter informações e avaliações a respeito de profissionais pós-graduados no exterior, com parando-os com os que fizeram pós-graduação no Brasil. Queria-se saber:

A. Informações a respeito das organizações que empregam esse tipo de profissionais: número de funcionários nas diversas categorias, formas de recrutamento, áreas de especialização dos profissionais pós-graduados no exterior, tipo de ocupação que têm dentro da organização, salários, critérios de remuneração, etc.

B. As formas como os profissionais procuram e conseguem emprego na organização.

C. Reclamações feitas pelos pós-graduados no exterior.

D. Opiniões do empregador a respeito: I) do desempenho destes profissionais; II) da utilidade de seu treinamento, tendo em vista as tarefas que lhes cabem; III) da qualidade dos cursos de pós-graduação no exterior, em função das necessidades objetivas do Brasil; IV) do problema da migração de profissionais brasileiros.

Tendo em vista os tipos de dados que se buscava, havia dois requisitos a cumprir: era necessário que o entrevistado fosse uma pessoa suficientemente próxima dos profissionais empregados em sua organização, de forma a poder avaliar seu desempenho e, por outro lado, só interessavam as opiniões de pessoas que tivessem influência sobre a política de recrutamento de profissionais pós-graduados no exterior, o que exigia alguém bastante bem situado dentro da estrutura hierárquica da organização.

Desse modo, não seria indicado entrevistar, por exemplo, o Diretor Geral de uma grande companhia ou o Reitor de uma Universidade, já que eles, naturalmente, não poderiam conhecer muito de perto as coisas buscadas pela pesquisa. Daí que se decidiu entrevistar subdivisões das organizações empregadoras, atendendo-se aos seguintes critérios:

1) Determinava-se qual o setor da organização em que se concentrava o maior número de pós-graduados no exterior, ou localizava-se o único setor em que havia profissionais desse tipo.

2) Determinava-se a pessoa que atendesse aos dois requisitos exigidos (proximidade com os profissionais e influência sobre a política de recrutamento) dentro daquele setor, e era esta a pessoa entrevistada.

Tem-se como suposto que o setor sobre o qual se obtava os dados constitui uma unidade típica das organizações empregadoras em vista, nas dimensões que aqui interessam (política de recrutamento, relações de trabalho dos profissionais, etc.).

Dos 38 questionários aplicados, 83 (84,7%) foram feitos em subdivisões de uma organização maior (Ministério, Fundação, Universidade, Companhia, etc.).

As organizações foram classificadas de acordo com duas características, com as seguintes distribuições:

1) NATUREZA:

- Administração direta-----	8,1	} 55,1
- Autarquia -----	37,8	
- Empresa Pública -----	11,2	
- Fundação -----	11,2	
- Sociedade de Economia Mista ----	5,1	
- Empresa Privada -----	17,3	
- Outra -----	11,2	

2) PRINCIPAL ATIVIDADE

- Ensino -----	8,1	} 75,4
- Pesquisa -----	12,2	
- Ensino/Pesquisa -----	57,1	
- Indústria -----	1,0	
- Comércio -----	1,0	
- Indústria/Comércio -----	5,1	
- Construção -----	2,0	
- Banco -----	2,0	
- Hospital -----	1,0	
- Prestação de Serviços -----	3,1	
- Administração Pública -----	2,0	
- Outra -----	7,1	

Dois aspectos ressaltam nesse quadro: 1º 55,1% das organizações estão na área pública e apenas 17,3% na área estritamente privada e 2º 75,4% têm como atividade principal o ensino e/ou a pesquisa.

As 98 unidades entrevistadas empregam um total de 37.349 pessoas, que foram classificadas em 5 categorias, como se segue:

QUADRO 2.1

CARGOS	número de pessoas	
	brasileiros	estrangeiros
1. Ocupantes de cargos de chefia ou direção	2.029	72
2. Profissionais especializados, universitários ou pós-universitários	6.148	271
3. Profissionais especializados sem nível universitário (técnicos)	4.258	51
4. Funcionários Administrativos	6.647	28
5. Trabalhadores não qualificados	17.220	1
TOTAL (*)	36.925	424

(*) Os totais não coincidem com a soma das colunas porque, em alguns casos, não foi possível obter a informação discriminada por categorias, pois o entrevistado somente fornecia o número total de pessoas empregadas na organização (ou no setor, se fosse o caso)

O número de trabalhadores não qualificados é surpreendente - mente grande para uma amostra em que 75% dos empregadores têm como atividade principal o ensino e a pesquisa. No entanto, esta distorção é dada basicamente por 5 grandes empregadores da área não-acadêmica: ESSO (GB), Hospital dos Servidores (GB), Indústria e Comércio de Minérios SA. (ICOMI) (funciona no Amapá com escritório na GB), Instituto Florestal (SP) e Cia. de Cigarros Souza Cruz (GB), que absorvem 80% dessa mão de obra (13.889 pessoas). Considerando as organizações de acordo com o número de trabalhadores não-qualificados que empregam, temos que elas se distribuem da seguinte maneira:

QUADRO 2.2

Número de trabalhadores não-qualificados empregados	Número de organizações
de 1 a 200	68
de 201 a 500	7
de 501 a 1.000	3
de 1.001 a 9.127(+)	2

(+) A Souza Cruz emprega 9.127 trabalhadores não-qualificados, e o Instituto Florestal de São Paulo emprega 2.147.

Dividindo os cargos de acordo com o nível de especialização de seus ocupantes - alto, médio e baixo - teríamos a seguinte distribuição do pessoal que trabalha nas 88 unidades empregadoras entrevistadas:

QUADRO 2.3

NÍVEL DE ESPECIALIZAÇÃO	NÚMERO DE PESSOAS
ALTO (chefes e profissionais universitários)	8.520
MÉDIO (técnicos e pessoal administrativo)	11.254
BAIXO (trabalhadores não-qualificados)	17.221

Dentre os de mais alto nível de especialização, 6.605 possuem pelo menos um curso universitário. Especialização aqui não está significando necessariamente um alto nível educacional, já que muitos ocupantes de cargos de chefia têm apenas o curso secundário, e pode haver funcionários administrativos que tenham nível universitário. Neste caso, tais funcionários não entram na categoria 2 do quadro 2.1 apenas pelo fato de que não desempenham uma função profissional para a qual foram habilitados.

Considerando o pessoal com alto nível de especialização que tem curso universitário, de acordo com sua formação acadêmica, temos esta distribuição:

QUADRO 2.4

FORMAÇÃO ACADÊMICA	NÚMERO DE PESSOAS	
	BRASILEIROS	ESTRANGEIROS
1. graduação e cursos em nível de graduação	4.562	114
2. pós-graduação por 1 ano ou mais sem título	559	16
3. pós-graduação em nível de mestrado	719	22
4. pós-graduação em nível de doutorado	440	106
TOTAL	6.297	308 (*)

(*) A soma da coluna daria 313, mas a informação obtida sobre o total de estrangeiros foi menor - 308, isto porque se pediu a informação sobre cada um dos cinco itens, separadamente.

Inicialmente, pode-se tomar as proporções entre brasileiros e estrangeiros, dentro de cada categoria:

QUADRO 2.5

FORMAÇÃO ACADÊMICA	% brasileiros	% estrangeiros	TOTAL
1. Graduação	97%	3%	100%
2. Sem título	97%	3%	100%
3. Mestrado	90%	10%	100%
4. Doutorado	80%	20%	100%
TOTAL	95%	5%	100%

Vê-se que a maior proporção de profissionais estrangeiros, em relação aos brasileiros, está na categoria de doutorado (20%), ainda que, em números absolutos, haja um pouco mais de estrangeiros graduados do que com doutoramento.

A maior proporção nesta última categoria se explica pelo fato de que são muito poucos os cursos de doutoramento no Brasil e por que ainda estamos "importando" este tipo de profissional altamente qualificado.

Considere-se agora a proporção de pessoas em cada um dos níveis acadêmicos:

QUADRO 2.6

FORMAÇÃO ACADÊMICA	NÚMERO DE PESSOAS (PERCENTAGEM)	
	brasileiros	estrangeiros
1. Graduação	72%	37%
2. Pós-graduação s/título	9%	5%
3. Mestrado	11%	25%
4. Doutorado	7%	34%
TOTAL	100%	100%

Os profissionais estrangeiros trabalhando no Brasil, nas organizações entrevistadas, são, em sua maioria, pós-graduados (64%), enquanto que apenas 27% dos profissionais brasileiros têm cursos de pós-graduação.

Das 6.297 profissionais brasileiros de nível universitário ou pós-universitário, 648 (ou seja, 10,2%) fizeram estágios, treinamentos ou cursos rápidos (menos de 1 ano) no exterior, enquanto que 14% (813 pessoas) fizeram cursos de pós-graduação; é este segundo grupo de pessoas que constitui o principal objeto desta pesquisa. No entanto, antes de começar a explorar os dados relativos aos pós-graduados no exterior, é necessário chamar a atenção para uma categoria de profissionais que constitui um elemento importante dentro dos quadros das organizações empregadoras entrevistadas: aqueles que fazem cursos ou treinamentos rápidos no exterior, diretamente orientados para o trabalho a ser desempenhado e, portanto, com possibilidades de aplicação imediata do conhecimento adquirido; este tipo de profissional aparece em 63 das 98 organizações entrevistadas.

É interessante notar que, numa amostra em que apenas 24,3% das unidades não se dedicam ao ensino e à pesquisa, existem 348 profissionais que fizeram estágio em empresas ou cursos de treinamento em empresas, o que significa que, se estas pessoas estão todas concentradas em, no máximo, 24 organizações, haveria uma média de 14 profissionais com treinamento rápido no exterior em cada organização do setor não-acadêmico. É a seguinte a distribuição desses profissionais, por tipo de treinamento:

QUADRO 2.7

TREINAMENTO NO EXTERIOR	NÚMERO DE PESSOAS
- Estágio em empresas	269
- Cursos de treinamento em empresas	77
- Cursos rápidos em universidades	302
TOTAL	648

Além desses, existem ainda 72 técnicos sem nível universitário que fizeram estágios ou treinamentos no exterior; eles aparecem em 13 organizações.

A duração média dos cursos e treinamentos no exterior desses duas categorias - profissionais universitários e técnicos - é de 7,3 meses.

É a seguinte a distribuição dos profissionais brasileiros que fizeram cursos de pós-graduação no exterior, por nível acadêmico obtido:

QUADRO 2.8

PÓS-GRADUADOS NO EXTERIOR	NÚMERO DE PESSOAS	%
1 - Por 1 ano ou mais, sem título	270	29%
2 - Em nível de Mestrado	428	46%
3 - Em nível de Doutorado	218	23%
TOTAL	913	100%

A proporção desses profissionais pós-graduados no exterior sobre o total de profissionais brasileiros pós-graduados será calculada comparando-se os dados do quadro acima com os do quadro 2.4:

QUADRO 2.9

	TOTAL DE BRASILEIROS PÓS-GRADUADOS	% DE PÓS-GRADUA DOS NO EXTERIOR	% de PÓS- GRADUADOS NO BRASIL
Sem título	559 (100%)	48%	52%
Mestrado	719 (100%)	56%	41%
Doutorado	440 (100%)	48%	51%
TOTAL	1.718 (100%)	53%	47%

As categorias de pós-graduados sem título e de pós-graduados em nível de Doutorado estão praticamente divididas ao meio, enquanto que a maioria dos que fizeram Mestrado estudou no exterior.

Desses profissionais que fizeram cursos de pós-graduação no exterior, 562 (61%) já eram funcionários da organização quando viajaram (isto se deu em 81 unidades empregadoras) e, desses 562, 544 (98%) foram enviados ao exterior por iniciativa da organização, ou seja, 59% do total de pós-graduados no exterior.

A viagem e os estudos desses funcionários tiveram diferentes fontes de financiamento:

QUADRO 2.10

Nº DE ORGANIZAÇÕES QUE CITARAM ESTA FONTE DE FINANCIAMENTO	FONTE DE FINANCIAMENTO
3	Apenas o governo brasileiro
3	O governo de outro país
4	Apenas uma organização internacional
1	A organização empregadora e o governo brasileiro
12	Apenas a organização empregadora
22	A organização empregadora e o governo de outro país
10	Outra instituição

3. OCUPAÇÃO PROFISSIONAL

Qual a ocupação dos profissionais brasileiros que se põem a trabalhar no exterior? O que fazem eles nas organizações que os empregam? O questionário aplicado perguntava a ocupação principal e a secundária desses profissionais, dando quatro alternativas: Ensino, pesquisa, administração e trabalho profissional.(-)

O quadro abaixo apresenta o número de pessoas que se dedicam a cada uma das atividades mencionadas, ou que têm mais de uma ocupação, dentro das combinações possíveis:

<u>OCUP. SEC.</u>	<u>OCUPAÇÃO PRINCIPAL</u>				
	ENSINO	PESQUISA	ADMINISTRAÇÃO	TRABALHO PROFISSIONAL	
ENSINO	218	192	13	18	439
PESQUISA	108	179	5	17	309
ADMINISTRAÇÃO	7	6	45	5	66
TRABALHO PROFISSIONAL	22	2	3	115	142
	355	379	66	156	956

Pode-se considerar o número de profissionais que têm como ocupação principal uma das quatro atividades, e depois ver quais são suas ocupações secundárias:

QUADRO 3.1

	NÚMERO DE PESSOAS QUE TÊM ESTA OCUPAÇÃO COMO PRINCIPAL
Ensino	355
Pesquisa	379
Administração	66
Trabalho profissional	156
TOTAL	956

(*) Houve alguns casos que não foi possível obter uma resposta que indicasse a prioridade de uma ocupação sobre a outra, já que os profissionais se dedicavam igualmente a duas ocupações, por exemplo - ensino e pesquisa -. Nesses casos, considerava-se que a pessoa tinha como ocupação principal tanto uma quanto outra, daí que o total do quadro que indica as ocupações dos profissionais seja de 956, maior, portanto, do que o número encontrado no quadro 2.8

Os quadros abaixo discriminam, na primeira coluna, a percentagem de pessoas, dentro de cada categoria, que só se dedicam a uma atividade, e as percentagens das que têm outras ocupações como secundárias. Assim, das 158 pessoas que têm como ocupação principal o trabalho profissional, 74% só se dedicam a isto, enquanto que 10% também ensinam, 11% fazem também pesquisa e 5% fazem também trabalhos administrativos. A segunda coluna discrimina os mesmos dados de outra maneira: das que têm duas ocupações (trabalho profissional e uma outra), 39% se dedicam ao ensino, 42% à pesquisa e 19% à administração. São estes os quadros, para cada ocupação:

QUADRO 3.2

TRABALHO PROFISSIONAL		
TRABALHO PROFISSIONAL	74%	100%
ENSINO	10%	39%
PESQUISA	11%	42%
ADMINISTRAÇÃO	5%	19%
TOTAL: 158	100%	-

QUADRO 3.3

ADMINISTRAÇÃO		
ADMINISTRAÇÃO	68%	100%
ENSINO	20%	60%
PESQUISA	7%	23%
TRABALHO PROFISSIONAL	5%	17%
TOTAL: 68	100%	-

QUADRO 3.4

ENSINO		
ENSINO	61%	100%
PESQUISA	30%	78%
ADMINISTRAÇÃO	2%	6%
TRABALHO PROFISSIONAL	7%	16%
TOTAL: 355	100%	-

QUADRO 3.5

PESQUISA		
PESQUISA	47%	100%
ENSINO	51%	96%
ADMINISTRAÇÃO	15%	3%
TRABALHO PROFISSIONAL	0,5%	1%
TOTAL: 379	100%	-

Vê-se que as pessoas que se dedicam ao trabalho profissional são as que menos se ocupam de outras atividades (apenas 26%), enquanto que mais da metade das que fazem pesquisa (53%) tem outras ocupações, ou melhor, tem praticamente apenas uma outra ocupação, que é o ensino.

Uma conclusão a tirar é que, dos profissionais pós-graduados no exterior que trabalham nas organizações entrevistadas, a maior parte (379) tem a pesquisa como ocupação principal, mas o tempo que dedicam à pesquisa estaria bastante reduzido pelo fato de que mais da metade de les também se dedica ao ensino.

4. SALARIOS

Para se obter informações sobre a escala de salários das organizações entrevistadas pediu-se o salário mensal mais alto, o médio⁽⁺⁾ e o mais baixo, para cada categoria funcional, e estas informações não expressas sob a forma de medianas, e não de médias⁽⁺⁺⁾. Assim, o quadro abaixo indica as medianas dos salários mensais encontrados em 80 organizações entrevistadas (em 18 casos não se obteve a informação sobre salários, geralmente sob a alegação de que se tratava de "uma questão sigilosa").

QUADRO 4.1

CATEGORIA	MEDIANA DOS SALARIOS MENSAIS		
	o mais alto	médio	o mais baixo
1. Chefes (diretores)	5.000	4.425	3.950
2. Profissionais especializados que fizeram curso de pós-graduação no exterior			
A. Brasileiros	4.320	3.560	3.100
B. Estrangeiros	5.525	5.000	4.125
3. Profissionais especializados que fizeram curso de pós-graduação no Brasil	4.300	3.500	3.000
4. Profissionais especializados de nível universitário <u>sem</u> curso de pós-graduação			
A - Brasileiros	3.000	2.500	2.060
B - Estrangeiros	3.090	2.660	2.390
5. Profissionais especializados sem nível universitário (técnicos)	1.440	1.000	865
6. Funcionários administrativos	1.000	800	400
7. Trabalhadores não-qualificados	450	350	270

O grupo que aparece com salários mais elevados é o de profissionais estrangeiros pós-graduados no exterior, que ganham mais do que os chefes ou diretores e mais do que os profissionais brasileiros que têm pós-graduação no exterior.

(+) Salário médio aqui é entendido como o salário percebido pela maioria das pessoas, dentro de cada nível, e não no sentido de média aritmética.

(++) A mediana não é sensível, como sabemos, a distorções de valores extremos, e permite uma visão mais realista da distribuição.

O fato de se ser um profissional estrangeiro aparece diretamente associado a salários mais altos, e esta conclusão fica ainda mais evidente quando se comparam os salários dos profissionais brasileiros pós-graduados no exterior e no Brasil (itens 2A e 3): independentemente de onde se tenham pós-graduado, os profissionais brasileiros têm praticamente os mesmos salários (os que estudaram no exterior ganham um pouco mais que os outros).

A vantagem relativa dos estrangeiros aparece novamente no caso dos profissionais universitários sem curso de pós-graduação (itens 4.A e 4.B): eles ganham mais do que os brasileiros que têm o mesmo nível acadêmico.

Uma outra comparação pode ser feita considerando-se as diferenças de salários devidas ao fato de se ter ou não um curso de pós-graduação. Assim, a comparação entre os itens 2.A e 4.A mostra que os brasileiros pós-graduados ganham mais do que os que não têm pós-graduação, do mesmo modo que os itens 2.B e 4.B mostram as diferenças de salários dos estrangeiros que trabalham nas organizações entrevistadas: os pós-graduados ganham mais do que os que só têm curso de graduação.

Daí se conclui que o nível acadêmico (graduação ou pós-graduação) e a nacionalidade (brasileiro ou estrangeiro) têm efeito muito mais forte sobre os salários dos profissionais especializados do que o lugar em que se pós-graduaram: para os brasileiros, não faz praticamente nenhuma diferença, em termos de salários, o fato de seu curso ter sido feito no Brasil ou no exterior.

Para se conhecer os determinantes do sistema de remuneração adotado pelas organizações foi pedido que elas enumerassem, por ordem de importância, os 3 itens dos quais dependia tal sistema, e obteve-se a seguinte tabela: (os itens foram ordenados em ordem decrescente, dos mais citados aos menos citados)

QUADRO 4.2

	PRIMEIRO EM IMPORTÂNCIA	SEGUNDO EM IMPORTÂNCIA	TERCEIRO EM IMPORTÂNCIA	NÃO FOI CITADO
1. Política salarial própria	29	7	2	60
2. Lei federal ou estadual	30	5	2	60
3. Da entidade a que se vincula	29	12	1	62
4. Da autoridade superior	12	5	4	72
5. Outro	2	1	1	94
N.R.	2	-	-	-

O mesmo procedimento foi usado para se determinar os critérios de remuneração adotados pelas organizações, com estes resultados:

QUADRO 4.3

	PRIMEIRO EM IMPORTÂNCIA	SEGUNDO EM IMPORTÂNCIA	TERCEIRO EM IMPORTÂNCIA	NÃO FOI CITADO
1. Hierarquia funcional	46	15	2	33
2. Tempo de serviço	11	16	20	47
3. Nível de estudos	18	10	18	50
4. Bom desempenho pro- fissional	7	14	6	69
5. Merecimento	3	12	10	71
6. Produtividade	4	6	9	75
7. Trabalhos publicados	1	6	5	84
8. Outro	6	3	3	84
N.R.	2	-	-	-

5. RECRUTAMENTO

Antes de saber as formas que as organizações empregam para recrutar seus funcionários, era importante saber quais as exigências feitas (em termos de preparação acadêmica) para se admitir os profissionais qualificados. Para isto foram feitas duas perguntas:

1º) No caso desta organização (deste setor), existem cargos para os quais se exige do candidato um diploma de nível Universitário?

2º) Esta organização exige nível de pós-graduação (equivalente a mestrado ou doutorado) para algum trabalho ou cargo?

As respostas obtidas foram as seguintes:

QUADRO 5.1

	PRIMEIRA PERGUNTA	SEGUNDA PERGUNTA
SIM	95 (98%)	68 (69%)
NÃO	1 (1%)	29 (30%)
A.R.	1 (1%)	1 (1%)

Pode-se ver que o fato de existirem profissionais altamente qualificados nas 98 organizações entrevistadas não significa que todas elas tenham uma política específica com relação a esses profissionais, se bem que isto ocorra na maioria dos casos: 69% exigem nível de pós-graduação para o desempenho de determinadas funções.

A exigência é feita basicamente para os profissionais da área de ensino e pesquisa, como se vê:

QUADRO 5.2

TIPOS DE TRABALHO	Número de organizações que exigem pós-graduação para estes trabalhos	
Ensino e Pesquisa	34	(50%)
Administração, ensino e pesquisa	12	(17%)
Trabalho profissional, ensino e pesquisa	5	(10%)
Administração e trabalho profissional	7	(10%)
Trabalho profissional	6	(9%)
Administração	0	0
TOTAL	69	(100%)

Em 33 organizações existem formas específicas para se recrutar os profissionais brasileiros de nível universitário, sendo que mais da metade (53) utiliza-se de pelo menos 3 formas para recrutar estes profissionais, conforme o quadro abaixo:

QUADRO 5.1

FORMAS DE RECRUTAMENTO USADAS	MAIS USADAS			NÃO FOI CITADA
	PRIMEIRA	SEGUNDA	TERCEIRA	
Contatos com instituições de ensino superior	33	21	5	39
Contatos informais com pessoas conhecidas	22	16	18	42
Outras	20	5	6	67
Contatos com organizações que empregam profissionais especializados no ramo de atividade que interessa à organização	8	13	11	72
Anúncios em jornais	9	5	2	82
Contatos com associações de classes que congregam profissionais de nível universitário	1	5	6	86
Anúncios em publicações especializadas	1	4	4	90
Agências de emprego	1	4	1	92
Não respondeu	8	28	45	

Os profissionais brasileiros pós-graduados no exterior são recrutados, basicamente, de duas maneiras bastante informais: - "contatos com pessoas conhecidas" - que é o 1º critério para 25% das organizações que utilizam alguma forma diferente para recrutar estes profissionais (15, em 58), e "contatos com brasileiros que ainda estão se especializando no exterior", que é o 2º critério para 21% das organizações que utilizam pelo menos duas formas de recrutamento (11, em 51).

Os estrangeiros são recrutados principalmente através de "contatos com instituições de ensino superior estrangeiras" e de "contatos com organismos internacionais".

Apenas 15 organizações promovem viagens ao exterior para recrutar profissionais pós-graduados, sendo que tais viagens são feitas para recrutar brasileiros (uma organização), estrangeiros (sete) ou ambos (sete), numa média de 5 viagens para cada 2 anos.

Quer-se saber a opinião dos entrevistados a respeito das formas através das quais a maioria dos profissionais brasileiros que fizeram pós-graduação no exterior procura emprego no Brasil e, objetivamente, quais os métodos pelos quais elas podem conseguir emprego em suas organizações, na época de voltar para cá.

As formas mais usadas em ambos os casos são praticamente as mesmas, variando apenas a ordem de importância:

QUADRO 5.4

	Metodos usados para procurar emprego no Brasil. (Nº de entrevistados que assinalou o item)	Metodos pelos quais conseguem emprego nesta organização. (Nº de entrevistados que assinalou o item)
1. Antigos professores	57	37
2. Contato direto com a orga nização empregadora	56	47
3. Amigos	42	24
4. Outros contatos pessoais	41	32
5. Concursos	29	26
6. Antigos empregadores	22	12
7. Família	19	4
8. Organizações no exterior que têm contatos com em pregadores brasileiros	18	9

6. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Há uma série de questões detalhadas que buscam avaliações comparativas entre o trabalho dos pós-graduados no Brasil e dos pós-graduados no exterior. Inicialmente foram feitas duas perguntas bastante gerais:

- 1º) "Se o trabalho dos profissionais pós-graduados no exterior que trabalham nesta organização fosse realizado por profissionais com nível de graduação, o resultado seria:"
- 2º) "Se algum dos profissionais pós-graduados no exterior fosse substituído por um profissional com pós-graduação obtida no Brasil, seu trabalho seria:"

As respostas obtidas foram as seguintes:

QUADRO 6.1

	PRIMEIRA PERGUNTA	SEGUNDA PERGUNTA
Superior	1 (1,0%)	3 (3,1%)
Semelhante	28 (28,5%)	66 (87,3%)
Insuficiente	43 (43,9%)	18 (18,4%)
Muito Insuficiente	7 (7,1%)	0
Não Poderia ser Executado	14 (14,3%)	2 (2,0%)
Não Respondeu (+)	7 (7,1%)	8 (8,1%)

(+) - Os que não responderam a estas duas questões disseram que esta avaliação depende muito dos indivíduos, e não sabiam como generalizar.

Enquanto apenas 27,5% dos entrevistados acham que os profissionais sem pós-graduação poderiam fazer um trabalho semelhante (e até superior) ao dos pós-graduados no exterior, esta porcentagem sobe para 70,4% ao se comparar a capacidade destes últimos com a dos profissionais que fizeram pós-graduação no Brasil. No entanto, se nesta última questão os pós-graduados no Brasil são considerados bastante semelhantes aos que estudaram no exterior, eles vão perder na comparação quando esta for feita a respeito de características específicas. Em termos de capacidade para o trabalho, por exemplo ("iniciativa", "conhecimento de novos métodos", "eficiência" e "interesse em modernizar os métodos e as técnicas de trabalho da organização") apenas 45% das organizações entrevistadas acham que os pós-graduados no Brasil são melhores ou iguais aos outros (só 1% acham que são melhores).

A diferença entre a primeira avaliação e a segunda (entre 70,4% e 45%) explica-se, naturalmente, pelo fato de que uma pergunta muito geral tende a ser respondida de maneira mais imprecisa, já que são muitos os fatores a considerar. Por isso o questionário buscou sempre controlar as avaliações obtidas através de questões as mais específicas possíveis, de modo a se conhecer quais as dimensões mais relevantes para a comparação e avaliação dos dois grupos de profissionais.

A questão sobre o desempenho no trabalho pedia que o entrevistado comparasse os profissionais de sua organização que fizeram pós-graduação no exterior com os que só estudaram no Brasil, e os avaliasse de acordo com 13 características. (+)

Havia 5 alternativas para a resposta: as que estudaram no exterior eram:

1. Muito superiores
 2. Superiores aos outros
 3. Ambos eram praticamente iguais
- ou as que estudaram no Brasil eram:
4. Superiores
 5. Muito superiores

A fim de sintetizar as informações, as 5 alternativas originais foram agrupadas em apenas 3, resultando o seguinte quadro.

QUADRO 8.2

CARACTERÍSTICAS	OS QUE ESTUDARAM NO EXTERIOR SÃO SUPERIORES	AMBOS SÃO PRATICAMENTE IGUAIS	OS QUE ESTUDARAM NO BRASIL SÃO SUPERIORES	NR
Conhecimento de novos métodos	77	18	0	5
Interesse em modernizar métodos e técnicas de trabalho da organização	58	35	2	5
Iniciativa	33	58	1	5
Eficiência no trabalho	24	65	2	7
Interesse em contribuir para o desenvolvimento do Brasil	18	89	6	5
Adaptação às condições de trabalho	4	46	41	7
Adaptação às condições sociais do país	2	48	41	7
Satisfação com salário	8	46	35	9
Tempo de permanência no emprego	8	45	35	10
Lealdade e organização	7	67	15	9
Relacionamento c/ superiores	11	67	14	6
Relacionamento c/ colegas de trabalho	4	77	10	7
Relacionamento c/subordinados	11	69	12	6

(+) Em 3 organizações não se obteve resposta para esta questão: em duas, só havia pós-graduados no exterior, e não podia ser feita a comparação, e na terceira o entrevistado achava que estas características variam com a pessoa, e não com o curso.

Nos quatro primeiros itens, que se referem, como já foi dito, à capacidade de trabalho das pessoas, fica flagrante a superioridade dos que estudaram no exterior: se bem que apenas os itens 1 e 2 tenham maiores valores na coluna 1 do que na 2, o importante é comparar a coluna 1 com a 3, e, nestes itens, os pós-graduados no Brasil praticamente não são considerados.

Com exceção do item 5, que fica à parte, os demais itens podem ser agrupados em 3 áreas, não só porque são de naturezas diferentes mas também porque a própria distribuição das respostas dos entrevistados se fez claramente de acordo com as diferentes áreas. Assim, podemos dizer que os itens de 1 a 4 referem-se à capacidade de trabalho, os de 6 a 9 referem-se à adaptação ao meio e os de 10 a 13 referem-se ao comportamento social dos profissionais dentro do ambiente em que trabalham.

Os pós-graduados no exterior são francamente superiores na 1ª área (a média de avaliação positiva é de 47), os pós-graduados no Brasil são superiores na 2ª área (com uma média de avaliação positiva de 38) e na 3ª área os dois grupos tendem a ser equivalentes. Se se consideram as diferenças entre a coluna 1 e a coluna 3, (quadro abaixo), vê-se que os pós-graduados no exterior têm um "score" mais alto do que o dos pós-graduados no Brasil apenas nos 5 primeiros itens, e num nível bastante mais elevado, o que significa que, nos aspectos em que são superiores, eles são, em média, bem superiores aos outros (a média para os primeiros 5 itens é de 39,4, e a dos demais é de 18).

QUADRO 6.3

ITENS	DIFERENÇA NA AVALIAÇÃO	
	A favor dos pós-graduados no exterior	A favor dos pós-graduados no Brasil
1	77	
2	54	
3	32	
4	22	
5	12	
6		37
7		38
8		27
9		27
10		8
11		3
12		0
13		0

Se se considera o significado de cada uma dessas áreas, as conclusões podem ser ainda mais objetivas: os profissionais que fazem pós-graduação no Brasil são muito mais acomodados (têm maior "score" nas atitudes de adaptação) do que os que vão para o exterior e, inver-

amente, estes últimos são indivíduos muito mais dinâmicos e inovadores do que os outros.

Evidentemente, não se está autorizado a dizer, a partir dos dados desta pesquisa, que o curso no exterior tenha o poder de transformar pessoas apáticas em pessoas dinâmicas; existe uma série de fatores que podem estar determinando essas diferenças entre os dois grupos de profissionais. Basicamente, o que se poderia supor é que o fato de ir para o exterior já indicaria uma atitude mais inovadora da parte de alguns indivíduos do que da parte de outros, dos que ficam, e isto, conjugado com uma nova experiência de vida e com os conhecimentos adquiridos no curso, é que levaria os pós-graduados no exterior a serem vistos de maneira tão positiva por seus atuais empregadores.

Uma outra série de questões foi apresentada aos entrevistados, pedindo-se que avaliassem se as afirmativas feitas tendiam, de modo geral, a ser verdadeiras ou falsas; aí também se confirmam os termos de comparação existentes entre o pós-graduado no Brasil e no exterior.

A primeira afirmativa era:

"Os profissionais pós-graduados que se especializam no exterior são melhores do que os que só estudaram no Brasil".

Colocada a questão em termos assim genéricos, as respostas se dividiram praticamente ao meio: 46% dos entrevistados concordaram e 46% discordaram. Descendo a detalhes, porém, foi possível saber em quais aspectos os pós-graduados no exterior são avaliados positivamente (desta vez em termos absolutos, sem fazer comparações com os pós-graduados no Brasil).

Os entrevistados consideram geralmente verdadeiras as seguintes afirmativas (entre parênteses a percentagem dos que concordam).

OS PROFISSIONAIS PÓS-GRADUADOS QUE SE ESPECIALIZAM NO EXTERIOR:

1. Trazem técnicas mais modernas para a organização onde trabalham ----- (93,9%)
2. Ajudam a promover contatos da organização com outras entidades no exterior ----- (88,8%)
3. Ajudam a promover mudanças administrativas muito necessárias ----- (62,2%)

Os itens seguintes tinham um sentido mais negativo, e seria de se esperar que poucos entrevistados concordassem com elas; de fato, foi o que ocorreu, como se pode ver:

4. Fazem demandas irrealistas a respeito de facilidades e recursos de trabalho ----- (33,7%)
5. Fazem demandas salariais elevadas demais ----- (33,7%)

6. Têm que ser treinados antes de começarem a trabalhar no Brasil ----- (30,6)
7. Julgam-se superiores aos demais e não ouvem as opiniões de pessoas mais experientes ----- (19,4)
8. Querem mudar tudo na organização ----- (15,3)
9. Fazem reclamações a respeito de tudo ----- (11,2)
10. Formam um grupo à parte dentro da organização ----- (6,1)
11. Não contribuem em nada para promover a adoção de métodos e técnicas de trabalho mais modernos pela organização ----- (4,1)
12. Não se dão bem com os colegas de profissão que só estudaram no Brasil ----- (2,0)

É importante notar que 30% dos entrevistados concordaram com os itens 4, 5 e 8; que os pós-graduados no exterior fazem reclamações a respeito de equipamentos e salários vai-se ver claramente na questão sobre reclamações, mas a ideia de que têm de ser "treinados" antes de começar a trabalhar aqui só aparece neste item, e parece estar intimamente relacionada com as opiniões dos empregadores a respeito dos cursos de pós-graduação que os estudantes brasileiros fazem no exterior.

Considerando as necessidades objetivas do Brasil, os entrevistados opinaram sobre possíveis defeitos desses cursos, em termos de ser (1) um grave defeito, (2) não muito grave ou de (3) não existir o problema.

QUADRO 6.4

DEFEITOS DOS CURSOS	Grave defeito	Não muito grave	Não existe este problema
1.O profissional pós-graduado no exterior necessita dos equipamentos, laboratórios e instalações que não existem no Brasil	27.8	34.7	32.7
2.Exige-se que os alunos estudem assuntos de pouca utilidade para o nosso país	11.2	36.7	50.0
3.Os cursos não oferecem nenhuma solução para os problemas específicos da atualidade brasileira	9.2	22.4	64.3
4.Os currículos são especializações demais	5.1	21.4	66.4
5.Os cursos são mais longos do que o necessário	6.1	18.3	75.5
6.Os custos dos cursos de pós-graduação no exterior são maiores do que os benefícios que trazem para o Brasil	5.7	12.2	78.8
7.Os currículos não são suficientemente especializações	5.1	5.1	83.7

7. PERCEPÇÃO DE ATITUDES

"Os profissionais brasileiros que fizeram cursos de pós-graduação no exterior e que trabalham nesta organização costumam fazer reclamações a respeito de algumas dessas questões?"

Feita esta pergunta, foram apresentadas 17 questões que poderiam ser objeto de reclamação por parte dos pós-graduados no exterior, com 5 alternativas para a resposta: 1)reclamam muito, mas com razão; 2)reclamam muito,mas sem razão; 3) reclamam pouco; 4)não há reclamação; 5)não se aplica. Na tabela abaixo os itens 3 e 4 foram agrupados:

QUADRO 7.1

	RECLAMAM MUITO		NÃO RECLAMAM	NA, NR
	COM RAZÃO	SEM RAZÃO		
1. Os salários são baixos e o custo de vida muito alto	42	8	47	3
2. Há muitos regulamentos e muita burocracia na organização	34	8	53	2
3. Há poucos técnicos encarregados da manutenção dos equipamentos	36	2	42	18
4. O equipamento de que dispõem é insuficiente	31	8	51	10
5. Não há oportunidades suficientes para pesquisas	32	4	53	9
6. A equipe de trabalho é pequena	31	2	58	7
7. O país não tem à disposição os recursos de que eles necessitam para seu trabalho	28	5	54	11
8. A posição social dos profissionais especializados é muito baixa no Brasil	28	5	63	4
9. Há poucas oportunidades de promoção	21	2	67	8
10. O equipamento de que dispõem é insuficiente	18	5	81	14
11. Não são aproveitados para trabalhos em que possam utilizar seus conhecimentos	16	5	72	5
12. Têm pouco contato com o desenvolvimento de sua profissão no exterior	15	3	78	2

QUADRO 7.1 (continuação)

	RECLAMAM MUITO		NÃO RECLAMAM	NA, NR
	COM RAZÃO	SEM RAZÃO		
13. Sua carreira depende mais dos seus contatos pessoais do que do seu preparo	10	8	71	11
14. Seus supervisores ou superiores têm menos preparo do que eles	11	1	78	8
15. Suas sugestões de mudanças não são atendidas por seus superiores	8	5	87	6
16. O horário de trabalho é muito longo	2	1	90	5
17. Há discriminação por parte dos colegas de profissão que não fizeram pós-graduação no exterior	2	1	91	4

O maior motivo de reclamação dos pós-graduados no exterior é o salário, e seus empregadores (42) acham que eles têm razão em reclamar (isto vai muito de acordo com os dados do quadro 8.2, em que, no item 8, estes profissionais aparecem como nada satisfeitos com seus salários).

É interessante notar que os profissionais empregados em 43 organizações reclamam muito a respeito de regulamentos e burocracia excessivos (item 2), e que 34 empregadores acham justificativas para estas reclamações.

As reclamações dos itens 3 a 7 estão diretamente ligadas ao problema de deficiência dos recursos básicos nas organizações empregadoras, principalmente no que se refere à falta de equipamentos e recursos humanos. Assim, se os profissionais pós-graduados no exterior fazem estas reclamações, pode-se crer que isto seja, na verdade, um bom indicador de seu "interesse em modernizar os métodos e as técnicas de trabalho da organização" (ver o mesmo quadro 8.2, item 2), e tenha, portanto um sentido positivo.

8. TENDENCIAS À EMIGRAÇÃO E AÇÃO DO GOVERNO

As questões a seguir foram apresentadas aos entrevistados a fim de que dessem suas opiniões sobre elas em termos de concordância ou discordância. Havia 4 alternativas para a resposta:

1. Concordo totalmente
2. Discordo totalmente
3. Concordo em parte
4. Discordo em parte

Querria-se saber a opinião dos empregadores a respeito da política de pós-graduação no Brasil e das possíveis formas de ação do Governo nessa área, além de opiniões gerais sobre o problema da migração.

Sabe-se, como o PROJETO RETORNO revelou, que o fenômeno do "brain-drain" de profissionais brasileiros praticamente não ocorre, já que é estatisticamente insignificante a proporção dos que ficam no exterior depois de terminados os cursos, ou dos que planejam emigrar. No entanto, as respostas às questões apresentadas revelam que, na percepção dos empregadores brasileiros, este é um grave problema, ou seja, a grande maioria acredita que nossos profissionais tendem a se fixar no exterior, diante de certas condições específicas.

Especificamente, estas condições seriam as seguintes:

1. A migração de profissionais brasileiros é conseqüência da falta de perspectiva para sua carreira aqui
2. A migração de profissionais brasileiros se deve à incapacidade do Brasil para planejar e usar adequadamente seus recursos humanos

CONCORDA	DISCORDA
75	18
82	32

Como contrapartida dessas condições internas haveria uma causa externa para a migração:

3. A migração de profissionais brasileiros se deve à atração exercida pelos países mais ricos

CONCORDA	DISCORDA
81	34

Independentemente, como já se disse, da existência ou não do "brain-drain", o importante é saber que as organizações brasileiras que empregam profissionais altamente qualificados percebem, objetivamente, a falta de planejamento a nível governamental, no que se refere à política de aproveitamento dos nossos melhores recursos humanos.

Consequentemente, os profissionais caracteriam de perspectivas aqui no Brasil e seriam atraídos pelas vantagens oferecidas pelos outros países (isto será visto quando se falar a respeito das vantagens comparativas entre o Brasil e o exterior).

O tipo de ação governamental esperada aparece bastante claramente nestes dois itens:

4. A migração de profissionais brasileiros pós-graduados poderia ser, eventualmente, uma boa coisa, desde que isto alerta o governo para a necessidade de destinar mais verbas e mais recursos para nossos profissionais e para seus empregadores
5. Os estudantes brasileiros deveriam receber subvenção para fazer cursos de pós-graduação no exterior apenas quando estes cursos fossem aprovados pelo governo, de acordo com planos nacionais de desenvolvimento

CONCORDA	DISCORDA
57	38
57	39

Pode-se notar que os empregadores acreditam que a ação governamental seria desejável e benéfica, no tanto em que admitem uma intervenção até mesmo nas áreas de especialização que os estudantes pudessem escolher e, principalmente, no tanto em que esperam verbas e recursos para suas organizações.

Esta expectativa se estende mesmo às universidades do exterior, como se vê:

6. As universidades dos países desenvolvidos deveriam ter cursos de pós-graduação apropriados para estudantes de países em desenvolvimento

CONCORDA	DISCORDA
56	40

Por outro lado, existem pontos a respeito dos quais não se poderia cogitar de uma intervenção governamental:

7. Nosso governo deveria restringir a admissão de estudantes em cursos de pós-graduação, tanto no Brasil quanto no exterior, já que o número de profissionais pós-graduados deve limitar-se à capacidade de emprego do país

CONCORDA	DISCORDA
26	70

Além de esta restrição não dever ter feita, existe ainda uma clara preocupação em manter os profissionais vinculados ao Brasil, não só estimulando-os a não sair daqui para estudar em outro país como também possibilitando-lhes contatos enquanto estão no exterior. Dessa modo,

não se trata de restringir o estudo no exterior mas, pelo contrário, es-
pera-se uma atitude muito mais positiva por parte do governo, criando
melhores condições para os cursos de pós-graduação em nosso país. Veja-
se as respostas a estas duas questões:

8. Todo profissional deveria ser estimulado a fa-
zer cursos de pós-graduação aqui mesmo no Bra-
sil, pois assim seu preparo e suas motivações
seriam adequadas ao país
9. Enquanto estão estudando no exterior, os brasi-
leiros deveriam vir periodicamente ao Brasil,
para manter contatos com empregadores e com su-
as famílias

CONCORDA	DISCORDA
67	30
52	42

Pedindo-se uma avaliação geral a respeito da posição do Bra-
sil dentro do mercado internacional de conhecimentos e recursos huma-
nos obteve-se, como de outras vezes, respostas praticamente divididas:

10. Quando se considera o intercâmbio internacional
de pessoas, técnicas e riquezas, o Brasil leva
vantagem, pois ganha mais dos países desenvolvi-
dos do que perde para eles

CONCORDA	DISCORDA
45	45

Apesar de os totais serem iguais (45) a tendência maior é a-
char que o Brasil leva desvantagem. Já que 32 pessoas "discordam total-
mente" da afirmativa acima, enquanto que apenas 14 "concordam totalmen-
te" com ela.

De um modo particular, a migração de nossos profissionais se-
ria sempre uma desvantagem (a não ser no caso do item 4, que cumpre uma
função específica):

11. A migração dos profissionais brasileiros pós-gra-
duados não é uma perda para o Brasil, já que os
melhores permanecem aqui
12. A migração de profissionais brasileiros não é u-
ma perda para o Brasil, pois nós temos um exces-
so de profissionais pós-graduados em relação às
possibilidades de emprego
13. A migração de profissionais brasileiros pós-gra-
duados é uma boa coisa, pois reduz a agitação
política dentro do país

CONCORDA	DISCORDA
13	80
7	88
2	93

Comparando as condições de trabalho no Brasil e no exterior, pode-se ver os itens em que, na opinião dos empregadores, o Brasil oferece mais vantagens aos nossos profissionais que fizeram pós-graduação no exterior:

QUADRO 6.1

	HÁ MAIS VANTAGENS NO BRASIL	NÃO HÁ DIFERENÇA	HÁ MAIS VANTAGENS NO EXTERIOR	NR
1. Oportunidade de promoção	40	17	37	4
2. Relação com colegas e superiores	38	42	13	5
3. Autonomia de trabalho	35	32	24	7
4. Situação social e política do país	30	35	20	13
5. Facilidade para trabalho e pesquisa	2	5	89	2
6. Possibilidade de atualização de conhecimentos	2	6	87	2
7. Organização do trabalho	3	11	78	6
8. Salários	9	12	74	3
9. Reconhecimento do prestígio profissional	24	21	50	3

A maior concordância entre os entrevistados se dá quanto aos itens 5 e 6, em que haveria mais vantagens no exterior. "Facilidade para trabalhar e fazer pesquisas" é uma coisa que os profissionais pós-graduados no exterior gostariam de encontrar no Brasil e não encontram daí que esta seja a causa de muitas de suas reclamações, conforme os itens de 3 a 7 no quadro 7.1.

Na opinião de 89 empregadores (96 responderam à questão sobre condições de trabalho), o Brasil realmente carece dessas condições indispensáveis ao trabalho dos profissionais, e por isto suas reclamações são consideradas justas.

O item 6 também permite uma comparação interessante com o item 12 do quadro 7.1: lá, apenas 18 empregadores disseram que seus profissionais reclamam pelo fato de terem "pouco contato com o desenvolvimento de sua profissão no exterior". Pode-se concluir então que este aspecto não é considerado relevante pelos pós-graduados no exterior, o que, da mesma perspectiva, torna também de pouca importância esta "vantagem" oferecida pelo exterior.

Isto significa que os profissionais que voltam para trabalhar no Brasil podem estar sofrendo um rápido processo de "obsolescência" do conhecimento, o que é agravado pelo fato de que nem mesmo aquilo que trazem de novo pode ser totalmente aproveitado, dadas as deficiências já apontadas.

9. CONCLUSÕES

A análise, mesmo sumária, dos resultados da PESQUISA DOS EM PREGADORES revela alguns fatos importantes, e que coincidem, em geral, com os resultados obtidos na pesquisa do "PROJETO RETORNO". Em primeiro lugar, fica claro que o treinado no exterior é um elemento dinâmico, essencial às instituições brasileiras de ensino e pesquisa bem como às organizações não-universitárias de grande porte. O profissional treinado no exterior é inquieto, inovador, insatisfeito e, por isto mesmo, é um fator contínuo de mudança, criação e desenvolvimento. Seu nível de remuneração não é mais alto do que o de seus colegas formados no Brasil, o que dá a entender que a estratégia de ir ao exterior não se deve a razões de cálculos meramente salariais. Mas seus colegas brasileiros são vistos como mais adaptados, mais satisfeitos com suas condições de salário e estabilidade, e mesmo mais leais às suas organizações.

É interessante contrastar estes resultados com as respostas dos próprios profissionais treinados no exterior, obtidas no PROJETO RETORNO. Solicitados a comparar as condições de trabalho entre o Brasil e seus países de estudo no exterior, a divisão que emerge é clara: "comparado com o exterior, o trabalho no Brasil é mais autônomo, com menos supervisão direta, dá mais oportunidade de exercer liderança e de participar na formulação de decisões e implementação de programas." É, também, onde relações pessoais e políticas são mais importantes para se progredir na carreira. O trabalho no exterior é mais vantajoso, quando se compara com o do Brasil, no sentido de não possuir regulamentações burocráticas excessivas, ser bem remunerado, e oferecer maior abundância de assistentes bem treinados, etc."

Perguntados diretamente sobre fatores que os influenciaram a deixar o Brasil, os entrevistados mencionam as possibilidades de contato profissional, disponibilidade de bibliotecas, colegas com quem discutir, tempo para aperfeiçoamento profissional. Perguntados sobre fatores que os influenciam a permanecer no Brasil, os entrevistados se referem à contribuição possível a sua profissão, ao patriotismo, e a razões de mercado de trabalho e a vínculos pessoais e familiares.

Em outras palavras, os fatores que parecem vincular os profissionais treinados no exterior ao Brasil são de dois tipos. Por um lado, estão as possibilidades concretas de liderança profissional e institucional, de serem úteis a seu meio como fator efetivo de mudança e desenvolvimento. Por outro, estão os fatores de acomodação pessoal e profissional, que, mesmo distinguindo o profissional treinado no exterior de seu colega que aqui permaneceu, ainda são suficientemente fortes para vinculá-lo ao Brasil até em situações intelectual e profissionalmente desvantajosas.

Ou seja: se o perigo do "brain drain" parece não ser estatisticamente significativo (ainda que possa, eventualmente, afetar pessoas

qualitativamente importantes), existe o perigo da acomodação e da perda gradativa da força inovadora deste pessoal de alto nível. A transformação do título no exterior, de um fator produtivo e inovador, em um simples símbolo de "status" formal é uma possibilidade sempre existente, e estratégias institucionais podem vir a ser necessárias para evitar que isto se dê. Estas estratégias devem incluir desde o nucleamento do pessoal de alto nível em grupos que tenham uma "massa crítica" suficiente para não diluir as iniciativas individuais de inovação e criatividade, até o estabelecimento de canais constantes de comunicação e circulação de idéias e pessoas entre o Brasil e o exterior, para evitar os perigos de obsolescência e da acomodação. Estas seriam medidas de custo relativamente baixo que, dentro de um contexto mais amplo de melhoria gradativa das condições de pesquisa científica e tecnológica, poderiam ter um importante impacto no aproveitamento efetivo destes recursos humanos de alto nível.